

การ ขอมตามอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น
การศึกษา เฉพาะกรณี



นายทวีชัย บุญเติม

สถาบันวิทยฐานะ
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปรัชญา ศาสตร์มหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ภาควิชาอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

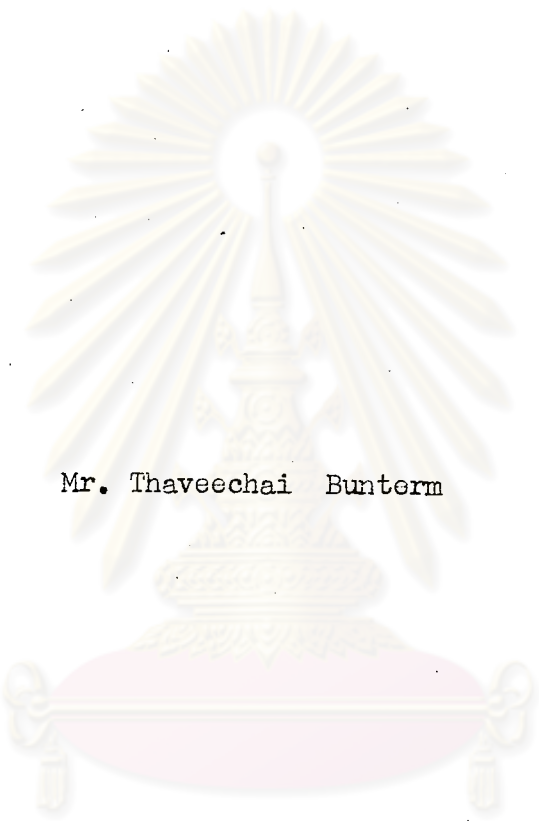
พ.ศ. 2527

ISBN. 974-563-527-8

010227

I 15748820

COMPLIANCE TO SUPERVISOR'S POWER BY PERSONNEL IN
KHON KAEN UNIVERSITY : A CASE STUDY



Mr. Thaveechai Bunterm

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education

Department of Higher Education

Graduate School

1984

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การยอมตามอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
ขอนแก่น การศึกษาเฉพาะกรณี

โดย

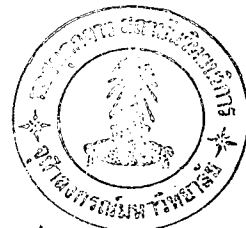
นายทวีชัย บุญเต็ม

ภาควิชา

อุดมศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณรัตน์



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

สุพรรณ บุณาค

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประคิษฐ์ บุณาค)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ปทีป เมษาคณกุลประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมษาคณกุล)

สุกัญญา โสวี่ไลกุลกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา โสวี่ไลกุล)

ประกอบ คุณรัตน์กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณรัตน์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การยอมรับอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น
การศึกษา เฉพาะกรณี

ชื่อนิสิต

นายวิรัช บุญเต็ม

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คูปรัตน์

ภาควิชา

อุดมศึกษา

ปีการศึกษา

2526



บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เปรียบเทียบการยอมรับมาตรฐานอำนาจของบุคลากรที่มีสายงาน สาขาวิชา ขนาดของหน่วยงาน คุณวุฒิ และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน และหาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคลากรแต่ละสายงาน

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ว่า บุคลากร สายงานต่างกันมีการยอมรับมาตรฐานอำนาจแตกต่างกัน บุคลากร สาขาวิชาต่างกันมีการยอมรับมาตรฐานอำนาจแตกต่างกัน บุคลากร ในหน่วยงานขนาดต่างกันมีการยอมรับมาตรฐานอำนาจแตกต่างกัน บุคลากร คุณวุฒิต่างกันมีการยอมรับมาตรฐานอำนาจแตกต่างกัน บุคลากร ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการยอมรับมาตรฐานอำนาจแตกต่างกัน และมาตรฐานอำนาจประเภทต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานของบุคลากรแต่ละสายงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นอาจารย์ข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่อยู่ปฏิบัติราชการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2526 จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการยอมรับตามมาตรฐานอำนาจผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดมาตรฐานอำนาจการนิเทศของนักวิชาการ ที่สุชาภา กรเพชรปาดิ สร้างขึ้นตามแนวทฤษฎีว่าด้วยฐานอำนาจทางสังคม (Bases of Power) ของ เฟรนช์และเรเวน (French and Raven) และแบบสอบถามความพอใจในการทำงานซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบวัดความพอใจของ สมิธ เคนคาลล์ และฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบรายคู่โดยวิธีของนิวแมน คูลส์ (Newman Kuels) และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรทุกกลุ่มยอมรับตามมาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญสูงสุด รองลงมาคือ มาตรฐานอำนาจอันชอบธรรม ส่วนมาตรฐานอำนาจอื่น ๆ ที่เหลือนั้น บุคลากรบางกลุ่มยอมรับตามบางมาตรฐานอำนาจ บางกลุ่มยอมรับตามทุกมาตรฐานอำนาจ แต่ส่วนใหญ่แล้วไม่ยอมรับตามมาตรฐานอำนาจการบังคับ
2. บุคลากรสายงานต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยการยอมรับตามมาตรฐานอำนาจแตกต่างกัน 4 ประเภทคือ มาตรฐานอำนาจการให้คะแนน อำนาจการบังคับ อำนาจอันชอบธรรม และอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ
3. บุคลากรต่าง สาขาวิชากัน มีคะแนนเฉลี่ยการยอมรับตามมาตรฐานอำนาจแตกต่างกัน 3 ประเภทคือ มาตรฐานอำนาจการให้คะแนน อำนาจการบังคับ และอำนาจอันชอบธรรม
4. บุคลากรในหน่วยงานขนาดต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยการยอมรับตามมาตรฐานอำนาจแตกต่างกัน 2 ประเภทคือ มาตรฐานอำนาจการบังคับ และอำนาจอันชอบธรรม

5. บุคลากรที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยการ ขอมตามมูลฐานอำนาจทุกประเภทแตกต่างกัน คือ มูลฐานอำนาจการให้คน อำนาจการบังคับ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

6. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นระยะเวลาต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยการ ขอมตามมูลฐานอำนาจแตกต่างกัน เพียงอำนาจเดียว คือ อำนาจอันชอบธรรม

7. บุคลากรต่างสาขานกัมีคะแนนเฉลี่ยความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน 4 ก้าน คือ ความพอใจลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ และการ เลื่อนชั้นโดยบุคลากรสาขางาน ก. มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดในทุกองค์ประกอบ

8. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานปรากฏว่า

8.1 มูลฐานอำนาจการบังคับของบุคลากร โดยส่วนรวม และบุคลากรสาขางาน ก. มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .01 ส่วนของบุคลากรสาขางาน ข. นั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

8.2 มูลฐานอำนาจอันชอบธรรมของบุคลากร โดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

8.3 มูลฐานอำนาจอ้างอิงของบุคลากร สาขางาน ก. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

8.4 มูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรสาขางาน ก. สาขางาน ค. และบุคลากร โดยส่วนรวม มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .01

Thesis Title Compliance to Supervisor's Power by Personnel
in Khon kaen University : A Case Study
Name Mr. Thaveechai Bunterm
Thesis Advisor Assistant Professor Pracob Copparat, Ph.D.
Department Higher Education
Academic Year 1983

ABSTRACT



Purpose of the study

The purpose of this research was to study the five bases of power which make Khonkaen University's personnel to comply and to compare the bases of power which make the personnel of different function categories, academic fields, sizes of academic departments and equivalent, degrees held, and working experiences to comply; and finally to study correlations between the power bases and work satisfaction of personnel in each function categories. The five bases of power, according to French and Raven, include Reward power, Coercive power, Legitimate power, Referent power, and Expert power.

Hypotheses

1. Personnel of different function categories have different compliance to each of the power base.

2. Personnel of different academic fields have different compliance to each of the power base.

3. Personnel of different academic department sizes and equivalent had different compliance to each of the power base.

4. Personnel of different academic degrees had different compliance to each of the power base.

5. Personnel of different working experiences had different compliance to each of the power base.

Methodology

This study used the survey approach. The samples used in the study were 945 Khonkaen University faculty members, academic supporting staffs, and general service and administrative staffs. The study was done during the first semester of 1983 academic year. The questionnaire used as tool in the research was adapted from Suchada Kornperpanee's Power Bases Scale which was based on French and Raven's theory of bases of social power, and questionnaire on work satisfaction was adapted from Smith, Dendall and Hulin's Job Description Index. Analysis of data used \bar{X} , S.D., ANOVA, Newman Kuels' test for multiple comparison, and The Pearson Product Moment Correlation Coefficients.

Research Findings

1. Personnel of every group complied to Expert Power the most. Next in the order of compliance was Legitimate Power.

For the rest of power bases, some group complied to some power bases. Others complied to all power bases, while the majority were against Coercive Power.

2. There were significant differences among faculty members, academic supporting staffs, and general service and administrative staffs for the four following power bases: Reward Power, Coercive Power, Legitimate Power, and Expert Power.

3. Personnel of different academic fields had significant difference in compliance to three power bases, i.e. Reward Power, Coercive Power, and Legitimate Power.

4. Personnel of different academic department sizes had significant difference in compliance to every power base, i.e. Coercive Power and Legitimate Power.

5. Personnel of different academic degrees had significant difference in compliance to every power base, i.e. Reward Power, Coercive Power, Legitimate Power, Referent Power, and Expert Power.

6. Personnel with different length of service to Khonkaen University and significant difference in compliance to only one power base, i.e. Legitimate Power.

7. Personnel of different function categories had significant difference in work satisfaction according to four dimensions, i.e. satisfaction with work, supervisor, income, and promotion within personnel of function category A. (instructor, assistant professor, associate professor and professor) which showed highest mean.

8. Results of the study on correlation between power bases and work satisfaction showed that

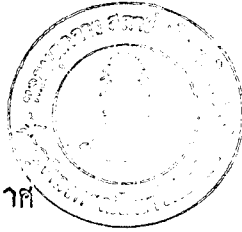
8.1 Coercive power of total personnel and personnel within function **category C.** (general service and administrative staffs) had significant negative correlation with satisfaction with work at the .01 level, while that of personnel within function **Category B.** (academic supporting staff) had significant negative correlation with satisfaction with work at the .05 level.

8.2 Legitimate power of total personnel had significant negative correlation with work satisfaction at the .05 level.

8.3 Referent power of personnel within function **Category C.** had significant positive correlation with satisfaction with work at the .05 level.

8.4 Expert power of personnel within function **Categories A. and C.** and total personnel had significant correlation with satisfaction with work at the .01 level.

ศูนย์วิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไคความเรียบร้อย เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ไชวิไลกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุปรัตน์ อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัยไคกรุณาไคค่าปรึกษา แนะนำและตรวจแก้ไขขอบกพรองต่าง ๆ อย่างคดียิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

อนึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ศาสตราจารย์ ชีระ รุญเจริญ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษยัชย จงกลณี ไคกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจพิจารณาแก้ไขแบบสอบถามเพื่อการวิจัย อาจารย์ จันทิรา กลัมพะสุต ไคกรุณาไคความช่วยเหลือคานเอกสารภาษาอังกฤษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุกุล จินตริกษ กรณาแนะนำทคัยคษาภาษาอังกฤษ และคุณไชยยศ พฤษชลธาร ไคความช่วยเหลือคากคัยคิงในการวิเคราะห์ขอมูลควยเครื่องคอมพิวเตอร์ ตลอดจนอาจารย์ ชาราชการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทุกท่านไคความร่วมมือในการเก็บรวบรวมขอมูล ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และสำเร็จลงด้วยคัย ความกรุณาไคไครับจากทุกท่านไคกล่าวข้างตน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ควย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ทวีชัย บุญเติม



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตารางประกอบ	ณ
บทที่	
1	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
แนว เหตุผล ทฤษฎีหรือสมมติฐาน	6
สมมติฐานของการวิจัย	9
ขอบ เขตของการวิจัย	10
ข้อตกลง เบื้องต้น	10
ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย	11
ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	15
ลำดับขั้นตอนในรายงานการวิจัย	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ความหมายของอำนาจ	18
ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจ	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อำนาจในมหาวิทยาลัย	38
การวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
ประชากร	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับตามอำนาจบังคับบัญชา ศึกษาศาลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยส่วนรวม ตามสายงานสาขาวิชา ขนาดของหน่วยงาน คุณวุฒิ และประสบการณ์การทำงาน	72
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานของบุคลากร สายงานต่าง ๆ	94
ตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานอำนาจกับ ความพอใจในการทำงานของบุคลากรสายงานต่าง ๆ	99
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	107
สรุปผลการวิจัย	107
ผลการวิจัย	110
อภิปรายผลการวิจัย	117
ขอเสนอแนะ	124

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามการยอมรับตามมาตรฐานอำนาจผู้บังคับบัญชา	139
ภาคผนวก ข. รายละเอียดการคำนวณข้อมูล	148
ภาคผนวก ค. การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย	170
ภาคผนวก ง. ประวัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น	172
ประวัติผู้เขียน	188

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1	กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย 55
2	แสดง เลขที่ประจำข้อความที่แสดงมูลฐานอำนาจแต่ละประเภท 58
3	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ตอบแบบ สอบถาม จำแนกตามสาขางานและอื่น ๆ 69
4	การ เรียงลำดับมูลฐานอำนาจที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยส่วนรวม ยอมรับตามอำนาจแห่ง กัมพูชา 72
5	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความแปรปรวน(F) ของคะแนนมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรในสาขางานต่าง ๆ ... 73
6	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความแปรปรวน (F) ของคะแนนมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรใน สาขาวิชาต่าง ๆ 77
7	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความแปรปรวน(F) ของคะแนนมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากร ในหน่วยงานขนาดต่าง ๆ 81
8	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความแปรปรวน(F) ของคะแนนมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากร ทุกระดับต่าง ๆ 86
9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความแปรปรวน(F) ของคะแนนมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ในมหาวิทยาลัยขอนแก่นช่วงต่าง ๆ 91
10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความแปรปรวน (F) ของคะแนนความพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขางานต่าง ๆ 95
11	ความสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยส่วนรวมในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 99

สารบัญตารางประกอบ (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

12	คาสหสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคลากร สาขางาน ก. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น	100
13	คาสหสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคลากร สาขางาน ข. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น	100
14	คาสหสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคลากร สาขางาน ค. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น	101
15	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของ บุคลากรแต่ละสาขางาน และบุคลากรโดยรวม	102
16	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขางานต่าง ๆ	148
17	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจการให้ทุนของบุคลากร แต่ละสาขางาน	149
18	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจการบังคับของบุคลากร แต่ละสาขางาน	149
19	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมของ บุคลากรแต่ละสาขางาน	150
20	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ของบุคลากรแต่ละสาขางาน	150
21	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่อยู่ใน สาขาวิชาต่าง ๆ	151

สารบัญตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
22	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจความเป็น ผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรสาขาวิชาต่าง ๆ	152
23	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่อยู่ในหน่วยงานขนาดต่าง ๆ กัน.	153
24	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจการบังคับของ บุคลากรในหน่วยงานขนาดต่าง ๆ	154
25	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมของ บุคลากรในหน่วยงานขนาดต่าง ๆ	154
26	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีคุณวุฒิต่างกัน	155
27	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจการให้คุณของ บุคลากรคุณวุฒิต่าง ๆ	156
28	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจการบังคับของ บุคลากรคุณวุฒิต่าง ๆ	156
29	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมของ บุคลากรคุณวุฒิต่าง ๆ	157
30	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจอ้างอิงของ บุคลากรคุณวุฒิต่าง ๆ	157
31	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจความเป็น ผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรคุณวุฒิต่าง ๆ	158

สารบัญตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน	159
33 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมของบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน	160
34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่สายงานต่างกัน..	161
35 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพอใจลักษณะงานของบุคลากรแต่ละสายงาน	161
36 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพอใจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรแต่ละสายงาน	162
37 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพอใจรายได้และผลประโยชน์อื่นของบุคลากรแต่ละสายงาน	163
38 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพอใจการเลื่อนขั้นของบุคลากรแต่ละสายงาน	163
39 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพอใจในการทำงานของบุคลากรแต่ละสายงาน	164
40 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ของบุคลากรโดยส่วนรวมในมหาวิทยาลัยขอนแก่น	165
41 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรโดยส่วนรวม	165

สารบัญตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
43	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของ บุคลากรสายงาน ก. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 166
44	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานอำนาจ 5 ประเภท ของบุคลากร สายงาน ข. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 167
45	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของ บุคลากรสายงาน ข. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 167
46	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานอำนาจ 5 ประเภท ของบุคลากร สายงาน ค. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 168
47	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของ บุคลากรสายงาน ค. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 168

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญรูปประกอบ

รูปที่	หน้า
1	ความเกี่ยวข้องกันของอำนาจ อำนาจหน้าที่ อิทธิพล และผู้นำ 21
2	การวิเคราะห์อำนาจของ เอชซีไอนี้ 34

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1	ลักษณะของการยอมตามมาตรฐานอำนาจของบุคลากรแต่ละสายงาน 74
2	ลักษณะของการยอมตามมาตรฐานอำนาจของบุคลากรแต่ละสาขาวิชา 78
3	ลักษณะของการยอมตามมาตรฐานอำนาจของบุคลากรในหน่วยงานแต่ละขนาด 82
4	ลักษณะของการยอมตามมาตรฐานอำนาจของบุคลากรแต่ละคุณวุฒิ 87
5	ลักษณะของการยอมตามมาตรฐานอำนาจของบุคลากรแต่ละประเภท การทำงาน 92
6	ความพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น 96
7	การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย 170
8	การแบ่งส่วนราชการในคณะ 171
9	การแบ่งส่วนราชการของศูนย์/สถาบัน 171
10	การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยขอนแก่น 172
11	แผนภูมิการบริหารงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น 179
12	แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่น 180
13	แผนภูมิการบริหารงานคณะวิจิตรมหาวิทยาลัยขอนแก่น 181